R2022000647

Resolución estimatoria parcial sobre solicitud de información al Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana relativa al nombramiento del funcionario interino que actualmente ocupa el puesto de Jefe de Recursos Humanos y Organización.

Palabras clave: Ayuntamientos. Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana. Representantes sindicales. Información en materia de empleo en el sector público.

Sentido: Estimatorio parcial. **Origen**: Silencio administrativo.

Vista la reclamación tramitada en el Servicio de Reclamaciones y Asuntos Generales contra el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, y teniendo en cuenta los siguientes,

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 27 de diciembre de 2022 se recibió en el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, reclamación de [redacted], actuando en calidad de Secretario General de la Sección Sindical del Sindicato de Empleados Públicos de Canarias (SEPCA), al amparo de lo dispuesto en los artículos 52 y siguientes de la Ley canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y acceso a la información pública (en adelante, LTAIP), contra la falta de respuesta a la solicitud de información formulada al Ayuntamiento de Santa Lucia de Tirajana, el 29 de octubre de 2022 (2022030638) y relativa al **expediente completo correspondiente al nombramiento del funcionario interino que actualmente ocupa el puesto de Jefe de Recursos Humanos y Organización, correspondiente al Decreto núm. 2329/2020, de 6 de mayo, incluyendo de forma explícita la titulación académica que le ha permitido el acceso a la plaza de Técnico de Administración General que ocupa actualmente.**

Segundo.- En base a los artículos 54 y 64 de la LTAIP el 25 de enero de 2023 se le solicitó, en el plazo máximo de 15 días hábiles, el envío de copia completa y ordenada del expediente de acceso a la información, informe al respecto, así como cuanta información o antecedentes considerase oportunos. Como órgano responsable del derecho de acceso el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana tiene la consideración de interesado en el procedimiento pudiendo realizar las alegaciones que estimase convenientes a la vista de la reclamación.

Tercero.- El 16 de marzo de 2023, con registro de entrada número 2023-000494, se recibió en este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, informe del Jefe de Servicio de Recursos Humanos de la entidad local en el que se recoge:

"*PRIMERO.-* *Que como ya se ha manifestado en reiteradas ocasiones la no tramitación por parte del Ayuntamiento de Santa Lucía de las solicitudes presentadas por el* [redacted] *tiene su causa en la sobrecarga de trabajo que viene soportando el Departamento de RRHH del Ayuntamiento de Santa Lucía desde hace varios años, unido a la escasez de personal, así como*

a los múltiples escritos, recursos, demandas y solicitudes tanto en la vía administrativa como en la judicial que vienen presentando en este Ayuntamiento el Sindicato SEPCA.

SEGUNDO.- *Que vista la situación del Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Santa Lucía en el año 2022 y lo que va de año 2023 que, además de cumplir con trámites tan esenciales e ineludibles dentro del Departamento como son elaboración/pago de nóminas, seguros sociales, altas y bajas, cumplimiento y seguimiento de Riesgos Laborales, tramitación de las múltiples solicitudes de los trabajadores, tramitación de las situaciones administrativas del personal, formación de los expedientes administrativos requeridos judicialmente a raíz de las múltiples demandas interpuestas, ha tenido que concentrar todos sus esfuerzos para llevar a cabo la consecución de los plazos previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el que se establece la obligación de las Administraciones Públicas de cumplir con unos plazos determinados en la propia Ley (**antes del 1 de Junio de 2022**: Aprobación y publicación de las ofertas de empleo; y **antes del 31 de diciembre de 2022**: Publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público), y siendo este proceso de estabilización de gran complejidad, **que continúa tramitándose en el año 2023**, dada la existencia de la alta temporalidad en el empleo en el Ayuntamiento de Santa Lucía, es por lo que el Departamento de Recursos Humanos ha tenido que concentrar todo su personal y esfuerzo en cumplir con los plazos establecidos en la referida Ley de Estabilización, y es por ello, que se han tenido que paralizar o retrasar numerosos trámites administrativos, dando prioridad, por tanto, al proceso de estabilización del empleo público para cumplir los plazos establecidos en la mencionada Ley, y al mismo tiempo seguir con los trámites ordinarios e ineludibles propios de un Departamento de RRHH.*

Además de lo anterior, y con objeto de cumplir con la obligación de toda Administración de ejecutar las Sentencias que se dictan en cada momento, este Ayuntamiento ha tenido que llevar a cabo una modificación puntual de la RPT, con todo los trámites que ello conlleva así como la tramitación del proceso de provisión de puestos de las Jefaturas de Servicio/Sección, mediante la publicación de las Bases Específicas, y todo ello ***con un solo TAG en el Departamento****, por tanto, es del todo imposible el dar respuesta en plazo, y reiteramos, a los múltiples escritos, recursos, demandas y solicitudes tanto en la vía administrativa como en la judicial que vienen presentando en este Ayuntamiento el Sindicato SEPCA*

A lo anterior hay que añadir que el Departamento de Recursos Humanos tiene la necesidad ineludible de tramitar procesos de selección con el objetivo primordial de reforzar su plantilla, ya que a modo de ejemplo, el Departamento de Recursos Humanos solo dispone de un TAG para llevar a cabo todas las actuaciones anteriormente mencionadas, por tanto, es materialmente imposible atender a las múltiples solicitudes de SEPCA.

TERCERO.- *Además de cumplir con lo descrito en el punto anterior, como hemos manifestado hay que atender a las múltiples solicitudes, requerimientos, demandas, recursos y revisiones del Sindicato SEPCA.*

A este respecto, destacar que SEPCA durante el año 2022 ha presentado, entre solicitudes de información y quejas, más de 30, unidas a las que ya ha presentado durante el mes de enero del año 2023, lo que supondría el destinar a un empleado público solo y exclusivamente para atender estas cuestiones, dejando otras funciones más urgentes e importantes sin atender, cuando lo cierto y definitivo es que ya ***el sindicato SEPC maneja toda esta información ya que está presente en todas las Mesas de Negociación, en la Junta de Personal, etc….., y se les da traslado de todas las actuaciones****.*

Es decir, la intención del Ayuntamiento de Santa Lucía no es obstaculizar, en absoluto, la labor sindical del Sindicato, y pone todos los medios personales y materiales existentes para poder cumplir con todas las actuaciones, sin embargo, siendo consciente el Sindicato de la situación en la que se encuentra el Ayuntamiento de Santa Lucía en relación con la escasez de personal y sobrecarga de trabajo, en vez de ser flexibles y comedidos a la hora de ejercer sus derechos, muy al contrario, aumentan el volumen de trabajo del personal que trabaja en el Departamento de Recursos Humanos con estas actuaciones.

El sindicato SEPCA tiene la creencia errónea de que presentado infinidad de solicitudes de información y documentación al Departamento de Recursos Humanos ayuda así al personal del Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana, cuando lo cierto es que está consiguiendo todo lo contrario, puesto que en vez de ayudar y colaborar en la mejora del funcionamiento del Ayuntamiento de Santa Lucía, está obstaculizando el trabajo del Departamento de Recursos Humanos.

Pero es más, no deja de ser una paradoja que se interpongan innumerables quejas tanto en el Diputado del Común como en el Comisionado de Transparencia, tanto por parte del Sindicato SEPCA como por un Concejal de la oposición en relación con la tardanza de esta Administración Local en sus actuaciones, cuando por otro lado, por parte del Sindicato y del Concejal se interponen demandadas impugnando nombramientos, procesos de selección, contrataciones, etc., lo que imposibilita a este Ayuntamiento el reforzar el personal y poder cumplir en plazo con las actuaciones administrativas, entendiendo esta Corporación Local que una cosa es ejercitar un derecho, como es el derecho al acceso a la información, y otra totalmente diferente abusar del referido derecho sin justificación alguna, ya que como ya hemos manifestado, la mayor parte de la información que se solicita ya la conoce el referido sindicato."

A tales antecedentes son de aplicación los siguientes,

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I.- El artículo 2.1 de la LTAIP indica que las disposiciones de esa ley serán aplicables a: "...d) Los cabildos insulares y los ayuntamientos,...". El artículo 63 de la misma Ley regula las funciones del comisionado o comisionada de Transparencia y Acceso a la Información Pública e indica que ejercerá la resolución de las reclamaciones que se interpongan contra los actos expresos o presuntos resolutorios de las solicitudes de acceso a la información de las entidades y

organismos relacionados en el artículo 2.1 de esta ley, así como de los cabildos insulares, ayuntamientos y entidades dependientes y vinculadas de los mismos. La Disposición Adicional Séptima señala que "la aplicación de los principios y previsiones contenidas en esta ley respecto de la transparencia y el derecho de acceso a la información pública a los cabildos insulares y los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma, a los organismos autónomos, entidades empresariales, fundaciones, sociedades mercantiles y consorcios vinculados o dependientes de los mismos, así como las asociaciones constituidas por cualquiera de los anteriores, se establecerá en las respectivas disposiciones legales y reglamentarias reguladoras de los mismos."

II.- La Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias, no regula especialidades respecto a la LTAIP más allá de la previsión de su artículo 22, que se refiere al derecho de acceso a la información pública: "1. Todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública que obre en poder de los Ayuntamientos, en los términos previstos en el artículo 105.b) de la Constitución española y en la legislación reguladora del derecho de acceso a la información pública. 2. El Alcalde será el órgano competente para la resolución de las solicitudes de acceso a la información pública, sin perjuicio de su delegación".

III.- La LTAIP reconoce en su artículo 35 que todas las personas tienen derecho a acceder a la información pública en los términos previstos en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico. Conforme al artículo 5.b) de la referida LTAIP, se entiende por información pública "los contenidos o documentos, cualquiera que sea su formato o soporte, que obren en poder de alguno de los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones". Es claro que la Ley define el objeto de una solicitud de acceso a la información como el acceso a una información existente y en posesión del organismo que recibe la solicitud, ya sea porque él mismo la ha elaborado o bien porque la ha obtenido en ejercicio de las funciones que tiene encomendadas.

IV.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la LTAIP, contra la resolución, expresa o presunta de la solicitud de acceso podrá interponerse reclamación ante el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa. Los plazos para las respuestas a solicitudes de acceso y posibles reclamaciones ante el Comisionado de Transparencia se concretan en los artículos 46 y 53 de la LTAIP, que fijan un plazo máximo de un mes para resolver sobre la solicitud y de otro mes para interponer la reclamación, contándose desde el día siguiente al de la notificación del acto impugnado o desde el día siguiente a aquel en que se produzcan los efectos del silencio administrativo. La reclamación se recibió en el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública con fecha 27 de diciembre de 2022. Toda vez que la solicitud fue realizada el 29 de octubre 2022 y que no fue atendida en el plazo del mes legalmente previsto para ello, ha operado el silencio administrativo negativo respecto a la misma y se ha interpuesto la reclamación en plazo.

Debe tenerse en cuenta que de acuerdo con las previsiones normativas contenidas en el artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, relativas a la interposición de recurso de reposición, respecto de resoluciones presuntas la presentación de una reclamación ante el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública frente a la desestimación de una solicitud de acceso a la información por silencio no estará sujeta a plazo.

V.- Afectando esta reclamación a un ayuntamiento, es conveniente recordar que la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local establece en su artículo 18.1.e) como derecho de los vecinos, "ser informado, previa petición razonada, y dirigir solicitudes a la Administración municipal en relación a todos los expedientes y documentación municipal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 105 de la Constitución". A su vez su artículo 70.3 dispone que "todos los ciudadanos tienen derecho a obtener copias y certificaciones acreditativas de los acuerdos de las corporaciones locales y sus antecedentes, así como a consultar los archivos y registros en los términos que disponga la legislación de desarrollo del artículo 105, párrafo b), de la Constitución. La denegación o limitación de este derecho, en todo cuanto afecte a la seguridad y defensa del Estado, la averiguación de los delitos o la intimidad de las personas, deberá verificarse mediante resolución motivada".

VI.- La reclamación ha sido presentada por un representante sindical con un derecho de acceso a la información laboral reforzado por esa misma condición; en la medida en que para el adecuado ejercicio de sus funciones reconocidas por la legislación laboral es necesario disponer de una información más precisa y pormenorizada que la que puedan reconocer las normas de derecho de acceso y estar al alcance de las personas ajenas a los servicios públicos.

La Constitución española da reconocimiento expreso en su artículo 7 a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que "contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios".

Según doctrina constitucional reiterada, el derecho de libertad sindical, consagrado constitucionalmente en el artículo 28.1 de la Constitución, está integrado por un contenido esencial mínimo e inderogable (autoorganización sindical y actividad y medios de acción sindical –huelga, promoción de conflictos colectivos y negociación colectiva-) y un eventual contenido adicional de concreción legal (representación institucional, promoción y presentación de candidaturas, etc.), que incluye los derechos de acción sindical reconocidos por los artículos 9 y 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS), (STC 95/1996 y 64/1999), y el reconocimiento de una serie de garantías y facilidades para el eficaz ejercicio de sus funciones por parte de los representantes sindicales en la empresa.

Entre ellas, y en el seno de la Administración Pública, el derecho de información de las juntas de personal y delegados de personal que, por aplicación analógica de lo dispuesto en el artículo 10.3 de la LOLS, se reconoce también a las secciones y delegados sindicales constituidos en los centros de trabajo de aquélla, el cual viene concretado en el artículo 9 de la

citada ley, cuyo reconocimiento resulta esencial para la existencia de un auténtico y efectivo derecho de libertad sindical. A todo ello hay que añadir que, a efectos de la LOLS, se considerarán trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas (artículo 1.2).
Y a mayor abundamiento de los derechos de las normas laborales (LOLS, Ley 9/87, de 12 de mayo de órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEB), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) se ha de considerar que el art. 29.1.i) de la propia Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno reconoce como objeto contrario y sancionable "la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales", si bien por el propio ámbito subjetivo del Título II de esta norma solo lo refiere a la Administración General del Estado.

En todo caso los datos obtenidos pueden ser utilizados en la actividad sindical interna de la organización o en recursos jurisdiccionales y para su reutilización en el supuesto de ser compartidos con terceros ha de respetar las restricciones y limitaciones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

VII.- De lo expuesto hasta ahora y estudiado el fondo de la reclamación planteada, esto es tener acceso a información del **nombramiento del funcionario interino que actualmente ocupa el puesto de Jefe de Recursos Humanos y Organización,** es evidente que estamos ante una solicitud de información claramente administrativa; se trata de documentación que, de existir, obra en poder de un organismo sujeto a la LTAIP, elaborada en el ejercicio de sus funciones y que, por tanto, es información pública accesible.

Además debe tenerse en cuenta las amplias obligaciones de publicidad activa en materia de empleo en el sector público en el artículo 20 de la LTAIP.

VIII.- Visto lo alegado por la entidad reclamada respecto a la imposibilidad de resolver en plazo, téngase en cuenta que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la LTAIP "*1. Las resoluciones sobre las solicitudes de acceso se adoptarán y notificarán en el plazo máximo de un mes desde su recepción por el órgano competente para resolver. Cuando el volumen o la complejidad de la información solicitada lo justifiquen,* ***el plazo se podrá ampliar por otro mes****, informando de esta circunstancia al solicitante*". Por lo que, una vez recibida una solicitud de información, si se dan las causas contempladas en el mencionado precepto, la entidad local puede dictar una resolución de ampliación de plazo por otro mes, disponiendo así de un plazo de dos meses para resolver la solicitud de información.

Además, considerando la posibilidad recogida en el artículo 57 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que establece que *"el órgano administrativo que inicie o tramite un procedimiento, cualquiera que haya sido la forma de su iniciación, podrá disponer, de oficio o a instancia de parte, su* ***acumulación*** *a otros con los que guarde identidad sustancial o íntima conexión, siempre que sea el mismo órgano quien deba tramitar y resolver el procedimiento"*, la entidad local puede acumular las solicitudes de información que guarden identidad sustancial o íntima conexión.

IX.- La entidad local también alega el carácter abusivo del ejercicio del derecho de acceso por parte del reclamante. Respecto al mismo el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno dictó su Criterio Interpretativo CI/003/2016 en los siguientes términos: El artículo 18.1.e) de la LTAIBG asocia el carácter abusivo de la solicitud a la condición de que la petición "*no esté justificada con la finalidad de la Ley*".

De este modo hay dos elementos esenciales para la aplicación de esta causa de inadmisión:

A) Que el ejercicio del derecho sea abusivo cualitativamente, no en sentido cuantitativo: el hecho de que una misma persona presente un número determinado de solicitudes no determina necesariamente un ejercicio abusivo del derecho, y
B) Que el ejercicio del derecho pueda considerarse excesivo, es decir, cuando no llegue a conjugarse con la finalidad de la Ley.
    1. Así, una solicitud puede entenderse ABUSIVA cuando se encuentre en alguno de los supuestos o se den alguno de los elementos que se mencionan a continuación:
        - Con carácter general, en aquellos casos en que pueda considerarse incluida en el concepto de abuso de derecho recogido en el artículo 7.2 del Código Civil y avalado por la jurisprudencia, esto es: *"Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho".*
        - Cuando, de ser atendida, requiriera un tratamiento que obligara a paralizar el resto de la gestión de los sujetos obligados a suministrar la información, impidiendo la atención justa y equitativa de su trabajo y el servicio público que tienen encomendado, y así resulte de acuerdo con una ponderación razonada y basada en indicadores objetivos.
        - Cuando suponga un riesgo para los derechos de terceros.
        - Cuando sea contraria a las normas, las costumbres o la buena fe.

    2. Se considerará que la solicitud está JUSTIFICADA CON LA FINALIDAD DE LA LEY cuando se fundamenta en el interés legítimo de:

        - Someter a escrutinio la acción de los responsables públicos.
        - Conocer cómo se toman las decisiones públicas.

- Conocer cómo se manejan los fondos públicos.
- Conocer bajo qué criterios actúan las instituciones públicas.

Consecuentemente, NO ESTARÁ JUSTIFICADA CON LA FINALIDAD DE LA LEY cuando:

- No pueda ser reconducida a ninguna de las finalidades señaladas con anterioridad y así resulte de acuerdo con una ponderación razonada y basada en indicadores objetivos.
- Cuanto tenga por finalidad patente y manifiesta obtener información que carezca de la consideración de información pública de acuerdo con la definición del artículo 13 de la LTAIBG.
- Cuando tenga por objeto o posible consecuencia la comisión de un ilícito civil o penal o una falta administrativa.

Concluyendo, en relación a esta causa de inadmisión, que debe aplicarse de manera restrictiva y, cuando sea aplicable, habrá de expresar los motivos que lo justifiquen. En todo caso, la concurrencia de esta causa de inadmisión requiere la concurrencia de dos requisitos, debe no solo ser cualitativamente abusiva sino además no estar justificada con la finalidad de la Ley. Además, las Administraciones y Entidades Públicas obligadas por la LTAIBG que apliquen esta causa de inadmisión deben hacerlo de acuerdo con una ponderación razonada y basada en indicadores objetivos, y así deben justificarlo convenientemente.

X.- Una vez estudiada la solicitud de acceso a la información, la documentación obrante en otros expedientes de reclamaciones de este mismo reclamante, el informe del Jefe de Servicio de Recursos Humanos del ayuntamiento y demás documentación del expediente, este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública debe subrayar la alegación referida a que es materialmente imposible atender en plazo las solicitudes que realiza el actual reclamante.

Además, el citado Jefe de Servicio de Recursos Humanos pone en conocimiento de este Comisionado que "*ya **el sindicato SEPCA maneja toda esta información ya que está presente en todas las Mesas de Negociación, en la Junta de Personal, etc….., y se les da traslado de todas las actuaciones***", por lo que al volver a requerir una información ya facilitada se estaría incurriendo en un uso abusivo del derecho de acceso a la información menoscabando otras funciones de la administración local.

XI.- Al no haber remitido copia de la documentación solicitada el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana en el trámite de audiencia, no es posible disponer de una información más precisa que nos permita conocer si son de aplicación o no alguna de las causas de inadmisión de la petición reguladas en el artículo 43 de la LTAIP o alguno de los límites de acceso a la información contemplados en los artículos 37 y 38 de la misma Ley.

Es por ello que, en ocasiones como la presente, cuando, sin la información previa de la administración reclamada, la resolución de este órgano de garantía ha de determinar la posible entrega de la información solicitada por los reclamantes, se ha de tener en cuenta la siguiente regla ya consolidada en la práctica tanto de la transparencia activa como de la pasiva: En los supuestos de existencia de datos de carácter personal no especialmente protegidos, se debe previamente ponderar la prevalencia o no del interés público sobre el conocimiento de dichos datos; que deberán entregarse si tal interés se justifica con motivos razonados. Si se diera el supuesto contrario, si a la hora de la ponderación se considera con motivos razonados que prima la protección de los datos personales, se procederá a la anonimización de los mismos antes de la entrega de la información, de acuerdo con lo regulado tanto en la legislación básica sobre derecho de acceso a la información como en la norma canaria.

Y en cualquier caso, la normativa de protección de datos personales será de aplicación al tratamiento posterior por el reclamante de los obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

Por todo lo anteriormente expuesto y en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 63 de la Ley canaria 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública,

RESUELVO

1. Estimar parcialmente la reclamación presentada por [redacted], actuando en calidad de Secretario General de la Sección Sindical de SEPCA en el Ayuntamiento de Santa Lucía, contra la falta de respuesta a la solicitud de información formulada al Ayuntamiento de Santa Lucia de Tirajana, el 29 de octubre de 2022 (2022030638) y relativa **al nombramiento del funcionario interino que actualmente ocupa el puesto de Jefe de Recursos Humanos y Organización** en los términos de los **fundamentos jurídicos séptimo a décimo primero**, esto es, siempre que esa documentación exista y que no haya sido facilitada anteriormente.
2. Requerir al Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana para que haga entrega al reclamante de la documentación señalada en el resuelvo anterior en el plazo de quince días hábiles <u>siempre que esa documentación exista y no haya sido facilitada anteriormente; y para que, de no existir tal información, se le informe sobre tal inexistencia</u>.
3. Requerir al Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana a que en ese mismo plazo remita a este Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, copia de la información enviada al reclamante con acreditación de su entrega, para comprobar el cumplimiento de la presente resolución.
4. Instar al Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana para que cumpla con el procedimiento establecido para el acceso a la información pública en la LTAIP, resolviendo las peticiones de información que le formulen, <u>haciendo uso de la posibilidad de ampliación de plazo de resolución de las solicitudes recogida en el artículo 46 de la LTAIP y de la acumulación prevista en el artículo 57 de la LPAC</u>.

5. Recordar al Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana que el incumplimiento de la obligación de resolver en plazo las solicitudes de acceso a la información pública y no atender a los requerimientos del Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en caso de reiteración constituyen infracciones graves/muy graves previstas en el artículo 68 de la LTAIP.

Queda a disposición del reclamante la posibilidad de presentar nueva reclamación ante el Comisionado de Transparencia y Acceso a la Información Pública en el caso de que la respuesta suministrada por el Ayuntamiento de Santa Lucía de Tirajana no sea considerada adecuada a la petición de información formulada.

De acuerdo con el artículo 51 de la LTAIP, esta reclamación es sustitutiva de los recursos administrativos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 112.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En consecuencia, ante la presente resolución emanada de un órgano del Parlamento de Canarias, que es plenamente ejecutiva y que pone fin a la vía administrativa, proceden únicamente dos vías alternativas de actuación en derecho: el cumplimiento de la resolución en el plazo señalado en la misma o, en caso de disconformidad, la interposición de recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a aquel en que se notifique la resolución, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Santa Cruz de Tenerife del Tribunal Superior de Justicia de Canarias.

De no activarse el cumplimiento de esta resolución estimatoria o, en su defecto, el recurso contencioso-administrativo, será de aplicación a los responsables de transparencia y acceso a la información pública del ente reclamado, el régimen sancionador previsto en los artículos 66 y siguientes de la LTAIP.

EL COMISIONADO DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA
Daniel Cerdán Elcid
Resolución firmada el 14-04-2023

[redacted] - SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CANARIAS
SR. ALCALDE DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA DE TIRAJANA